

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**RENALDI ADHIYASA PRATAMA**  
**B 100 120 256**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh :

**RENALDI ADHIYASA PRATAMA**

**B 100 120 256**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh  
Dosen Pembimbing



**(Drs. Kusdiyanto, MSi.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA**

Oleh :

**RENALDI ADHIYASA PRATAMA**  
**B 100 120 256**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 4 Februari 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. Dr. Syamsudin, MM.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Sujadi, MM  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Kusdiyanto, MSi.  
(Anggota II Dewan Penguji)

( ..... )

( ..... )

( ..... )

Dekan,



**Dr. Syamsudin, MM.**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 April 2017

Penulis



**RENALDI ADHIYASA PRATAMA**  
**B 100 120 256**

# ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN

## ABSTRAK

Analisis penelitian ini tentang upah, insentif, dan tunjangan mempunyai pengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan. Studi yang dilakukan pada PDAM Solo. Sampel yang diambil dalam studi tersebut sebanyak 40 responden yang bekerja di PDAM Solo tersebut. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa baik upah, insentif, dan tunjangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan buktinya nilai probabilitasnya 0,006, 0,009, dan 0,014 memiliki nilai yang lebih rendah daripada 0,05. Sedangkan pada uji F secara simultan upah, insentif, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Koefisien determinan yang mampu dijelaskan upah, insentif, dan tunjangan sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% masih dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Upah, Insentif, Tunjangan, dan Produktivitas Karyawan

## ABSTRACT

*This research analyzes on wages, incentives and allowances have influence or not on employee productivity. Studies conducted in PDAM Solo. Samples are drawn in the study as many as 40 respondents working in PDAM Solo. The analytical method used is multiple linear regression analysis, validity and reliability.*

*Based on the analysis found it was explained that good wages, incentives and allowances have a significant positive effect on the productivity of employees with proof probabilitasnya value of 0.006, 0.009, and 0.014 have a lower value than 0.05. While the F test simultaneously pada wages, incentives and allowances have a significant impact on employee productivity evidenced by 0.000 probability value smaller than 0.05. The coefficient determinant capable explained wages, incentives and allowances amounted to 73.1% and the remaining 26.9% masih dipengaruhi by other variables.*

*Key words: Wages, Incentives, Benefits, and Employee Productivity*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi persaingan serta perkembangan perusahaan di dunia bisnis sangat ketat dan pesat khusus dalam pengelolaan

air, oleh sebab itu perusahaan harus mampu berkompetisi terhadap perusahaan lain. Salah satu perusahaan penyedia pengolahan air minum adalah PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum yang merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparatapar eksekutif maupun legislatif daerah.

Menurut catatan Wahana Lingkungan Hidup (Walhi) Pusat, jumlah volume air total di Bumi adalah sekitar 1,4 miliar km<sup>3</sup>, 97,3% di antaranya merupakan air laut. Hanya 2,7% jumlah air yang tersedia di permukaan bumi, yaitu yang merupakan air tawar yang terdapat di daratan. Namun jumlah air tawar yang tersedia di planet ini, sebanyak 37,8 juta km<sup>3</sup> berupa lapisan es di puncak-puncak gunung dan gletser, dengan porsi 77,3%. Sementara air tanah dan resapan hanyalah 22,4%, serta air danau dan rawa hanya 0,35%, lalu uap air di atmosfer sebanyak 0,04%, dan sisanya merupakan air sungai sebanyak 0,01% (dalam Muhammad, 22 Maret 2007).

Sebagai salah satu perusahaan publik yang ada di daerah, PDAM sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat, demikian pula pentingnya keberadaan PDAM di Kota Surakarta. Kota Surakarta memiliki luas berkisar 44,04 km<sup>2</sup> atau 4.404,06 Ha, keberadaan PDAM cukup strategis. Jumlah penduduk Kota Surakarta semakin bertambah tiap tahunnya maka kebutuhan akan air pun juga bertambah. Akan menimbulkan ketidakseimbangan jumlah debit air yang disediakan PDAM. PDAM Surakarta hanya mengambil air dari daerah Cokro, Klaten, dengan kapasitas 400 liter per detik. Selain itu, PDAM Surakarta memperoleh bahan baku dari air tanah. PDAM mempunyai 22 sumur dalam sumber air, dengan pasokan 20 liter per detik.

Berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari perusahaan harus dilakukan untuk mempengaruhi serta merebut pasar antara lain dengan meningkatkan kualitas serta hasil produksi. Pada dasarnya

produktivitas merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber – sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diatikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Umar,2002;9).

Upaya peningkatan kualitas hasil produk dapat ditempuh perusahaan dengan cara memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Pemberiaan seperti upah, Insentif dan tunjangan merupakan pemacu untuk karyawan agar mau bekerja dengan giat serta semangat kerja yang tinggi yang akan menyebabkan meningkatnya produktivitas perusahaan.

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan kualitas produksi dalam suatu perusahaan. Menurut Dewan Penelitian Pengupahaan, upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang – undang dan peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994). Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini pengisian kuesioner langsung kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari buku dan data penelitian yang terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan daerah air minum kota Solo. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan teknik *sample random sampling* (sampel acak sederhana) berdasarkan *random sampling* dengan menggunakan metode *purposive convenience sampling*. Metode analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisa Regresi Berganda dengan pengujian hipotesis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Matrik Uji Hipotesis

Model	Koefisien Regresi	T hitung	T sig.		
Konstan	3,804			F hitung	32,534
Upah	0,374	2,941	0,006	F Sig.	0,000
Insentif	0,251	2,758	0,009	R	0,855
Tunjangan	0,245	2,579	0,014	R Square	0,731

Sumber: Lampiran 4

Hasil analisis sebagai pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 1 pada koefisien regresi maka dapat dibuat persamaan regresi yang didapat sebagai berikut:

$$PK = 3,804 + 0,374 UP + 0,251 IS + 0,245 TJ + e$$

Hasil persamaan yang dihasilkan diatas akan memberikan makna yang dapat disajikan dalam bentuk tulisan berikut ini adalah Dapat dinyatakan bahwa baik koefisien regresi konstan, upah, insentif dan tunjangan memiliki nilai yang positif. Ini dapat diartikan bahwa ketika variabel upah, insentif, dan tunjangan



mengalami kenaikan maka akan diikuti juga dengan kenaikan produktivitas karyawan PDAM Solo.

Hasil analisis pada variabel upah menunjukkan pada t hitung 2,941 dengan signifikansi 0,006 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo. Pada variabel Insentif menunjukkan pada t hitung 2,758 dengan signifikansi 0,009 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo. Dan pada variabel Tunjangan menunjukkan pada t hitung 2,579 dengan signifikansi 0,014 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo.

Untuk uji ini sama dengan uji t akan tetapi perbedaannya untuk F dilakukan secara simultan. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa F hitung 32,534 dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Insentif, upah dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo.

Koefisien determinan merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menjelaskan variabel independen terhadap dependen. Hasil yang diperoleh dalam analisis ini adalah nilai  $R^2$  sebesar 0,731 artinya bahwa variabel upah, insentif, dan tunjangan mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% (100% - 73,1%) masih ada variabel lain yang mempengaruhinya.

### **3.1 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Karyawan di PDAM Solo**

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Solo. Hal ini menggambarkan bahwa upah memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerjanya, jika seseorang bekerja dengan giat sehingga akan memberikan kontribusi bagi perusahaan yang nantinya akan

memberikan laba yang besar dan selayaknya diberikan suatu penghargaan berupa upah agar karyawan yang bekerja tetap melakukan pekerjaannya dalam menghasilkan laba perusahaan.

### **3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan di PDAM Solo**

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Solo. Hal ini menggambarkan bahwa pada setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai laba yang diharapkan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya melalui kelancaran operasi perusahaan.

### **3.3 Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan di PDAM Solo**

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Solo. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang berikan semakin tinggi maka produktivitasnya juga semakin tinggi. tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo, 1997).

## **4. PENUTUP**

Dari hasil yang didapat dengan alat analisis SPSS 20 dapat disimpulkan bahwa: Pada variabel upah menunjukkan pada t hitung 2,941 dengan signifikansi 0,006 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo; Pada variabel Insentif menunjukkan pada t hitung 2,758 dengan signifikansi 0,009 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo; Pada variabel Tunjangan menunjukkan pada t hitung 2,579 dengan signifikansi 0,014 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo.

Dengan hasil F hitung 32,534 dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Insentif, upah dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Solo; Nilai  $R^2$  sebesar 0,731 artinya bahwa variabel upah, insentif, dan tunjangan mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% (100% - 73,1%) masih ada variabel lain yang mempengaruhinya.

Bagi Pihak PDAM, perlu mempertimbangkan variabel yang diteliti tersebut yaitu upah, insentif, dan tunjangan dikarenakan ketiga variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga baik upah, insentif, dan tunjangan yang diberikan semakin tinggi maka akan memberikan produktivitas yang tinggi dari karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain dikarenakan masih ada kemungkinan variabel-variabel lain yang belum terjawab dalam mempengaruhi produktivitas karyawannya.

Sampel yang diambil diharapkan populasinya dikarenakan semakin banyak sampel yang diambil maka akan mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Handayani, Dwi. 2009. Pengaruh Upah, Masa Kerja, dan Tunjangan Kesejahteraan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Widya Sapta Colas Bontang Kalimantan Timur. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gunung Agung.

<http://www.pdamsolo.or.id/content/prakata-pdam-kota-surakarta>

<https://idtesis.com/kualitas-pelayanan-perusahaan-daerah-air-minum-pdam-kota-surakarta/>

Indriyani, Agustina. 2014. Analisis Pengaruh Gaji dan Tunajngan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Operasional Department* PT. *Export Leaf* Indonesia. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014, ISSN: 1693-0827. Universitas Islam Batik Surakarta : Surakarta.

Pangabean. Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.

Umar, Husein. 2002. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.